

УДК 37.018.1(477)

© Борзенко О.П., 2019 р.

<http://orcid.org/0000-0001-6182-9267>

DOI: 10.34142/23128046.2019.46.01

О. П. Борзенко

МОТИВАЦІЯ ЯК ГОЛОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЗАОХОЧЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Останнім часом питання вдосконалення та підвищення рівня професійної компетентності викладача іноземної мови є актуальним і посідає особливе місце у сфері освіти. Сучасний розвиток процесів глобалізації, розробка, впровадження нових педагогічних технологій, модернізація методів викладання іноземної мови висунули перед викладачами іноземної мови складні завдання та нову мету до професійного самовдосконалення, самовизначення, саморозвитку. Проблема мотивації як механізму та інструменту заохочення викладачів іноземної мови до підвищення рівня професійної компетентності недостатньо вивчена і не до кінця вирішена. З огляду на це мета дослідження полягає в аналізі неперервного процесу особистісно-професійного зростання викладача іноземної мови та висвітленні механізму мотивації як головного інструмента заохочення в його педагогічній діяльності.

Аналіз значного обсягу наукового матеріалу з проблеми, яка досліджується, показав важливість і необхідність вдосконалення та підвищення рівня професійної компетентності викладачів іноземної мови, який характеризується сукупністю різноманітних видів професійної діяльності, спрямованої на збільшення обсягу знань, удосконалення навичок і вмінь, підвищення рівня культури іншомовної комунікації, здатністю до самопізнання, самовираження, саморегуляції. Науковці зазначають, що заохочення до професійного самовдосконалення, самовизначення, самоорганізації, саморозвитку є головним інструментом сприяння підвищенню рівня педагогічної діяльності викладачів іноземної мови. Становлення висококваліфікованого викладача можливе тільки за умови сформованого мотиваційного ставлення до своєї професійної компетентності. Мотивація удосконалення професійної компетентності викладача іноземної мови представляє цілий комплекс мотивів, який залежить від його індивідуальних особливостей, віку, педагогічного досвіду, стажу роботи на посаді, посадового статусу тощо. Розвиток мотивації викладача є результатом взаємодії об'єктивних умов діяльності особистості, змісту і спрямованості самої діяльності, цілеспрямованого педагогічного впливу і самовдосконалення. Для заохочення науково-

педагогічних працівників можуть бути застосовані як стандартні способи мотивації, так і спеціальні та індивідуальні.

Ключові слова: заохочення, мотивація, викладач, іноземна мова, вдосконалення, професійна компетентність, професійна діяльність.

Borzenko O. P. Motivation as the main tool for encouraging the foreign language teachers to improve and raise the level of their professional competence. Recently, the issue of improving and raising the level of professional competence of the foreign language teacher is relevant and occupies a special place in the field of education. Modern advancement of processes of globalization, development, introduction of new pedagogical technologies, modernization of the methods of foreign language teaching have posed the complex problems to the foreign language teachers and set a new goal for professional self-improvement, self-determination and self-development. The problem of motivation as a mechanism and tool for encouraging the foreign language teachers to increase the level of their professional competence is not sufficiently studied and not completely resolved. In view of this, the purpose of the study is to analyze the continuous process of personal and professional growth of the foreign language teacher and to highlight the mechanism of motivation as the main tool of encouragement in his/her pedagogical activity.

The analysis of a considerable amount of scientific material on the problem under investigation showed the importance and necessity of improving and raising the level of professional competence of the foreign language teachers, which is characterized by a combination of various types of professional activity aimed at increasing the knowledge, skills and abilities, raising the level of culture of foreign communication, the ability to self-knowledge, self-expression, self-regulation. Scientists note that the encouraging the professional self-improvement, self-determination, self-organization, self-development is the main tool for raising the level of pedagogical activity of the foreign language teachers. The becoming of the highly qualified teacher is possible only on the condition of the formed motivational attitude to own professional competence. The motivation to improve the professional competence of the foreign language teacher represents a complex of motives, which depends on his/her individual characteristics, age, pedagogical experience, length of time worked in the position, official status, etc. The development of the teacher's motivation is the result of the interaction of the objective conditions of the individual's activities, the content and orientation of the activity itself, the purposeful pedagogical influence and self-improvement. For the encouragement of scientific and pedagogical employees, standard methods of motivation, as well as special and individual, can be used.

Keywords: encouragement, motivation, teacher, foreign language, improvement, professional competence, professional activity.

Вступ. У сучасному глобальному світі різко зростає цінність компетентної професійної діяльності людини та її соціальної відповідальності за результатами своєї праці. Рішення складних та багатопланових завдань, які сьогодні висуваються перед викладачами іноземної мови, розробка та впровадження інноваційних педагогічних технологій, нових сучасних електронних засобів, модернізація змісту, методів, підходів, форм процесу викладання іноземної мови, сприяло підвищенню вимог до ефективності формування рівня його професійної компетентності. Головним інструментом, який спонукає розвиток педагогічної діяльності викладачів іноземної мови є заохочення до професійного самовдосконалення, самовизначення, самоорганізації, саморозвитку.

Професійне становлення та підвищення рівня професійної компетентності викладачів відіграють важливу роль у реформуванні освіти. Значення особистісного потенціалу фахівця освітньої галузі є дуже важливим. Процес професійного становлення та розвитку викладача має бути безперервним та створювати передумови для задоволення потреб як його особистості, так і соціального замовлення на компетентного фахівця. Особистість викладача, як носія культури, духовності, його людські якості були завжди визначальними в педагогічній діяльності. Проблема мотивації як механізму та інструменту заохочення викладачів іноземної мови до підвищення рівня професійної компетентності недостатньо вивчена і не до кінця вирішена.

Проблема вдосконалення професійної компетентності викладачів іноземної мови є в центрі уваги науковців, педагогів, психологів як вітчизняних (І. Дичківська, Л. Довгань, І. Зязюн, Л. Кондрашова, В. Лозова, Н. Муқан, С. Ніколаєва, А. Сбруєва, С. Синенко, М. Сметанський, Л. Штефан та ін.), так і зарубіжних (А. Дістервег, М. Дудзікова, Р. Квасніца, М. Клейн, Б. Суходольський, А. Харріс та ін.). Більшість авторів вважають професійну компетенцію – найвищим рівнем педагогічної діяльності. Переконані, що

професійне вдосконалення є неперервним процесом особистісно-професійного зростання, результатом виникнення нових педагогічних технологій на базі інформаційно-комунікаційних технологій, які змінили методи викладання та сформулювали нові цілі освіти. Так, польський учений Б. Суходольський указує, що глобалізаційні процеси висунули нові вимоги до професійної педагогічної діяльності викладача, що «швидкість технологічних змін покладає обов'язки на кожного працівника постійно оновлювати свою базову підготовку...» (Suchodolski, 1976).

Польська дослідниця М. Дудзікова звертає увагу, що на вдосконалення професійної компетентності та професійного успіху викладача впливають його особисті якості. У своїй праці вона виділяє теоретичні та методичні компетентності (Dudzikova, 1993). А. Квасніца наголошує, що різноманітність необхідних компетентностей для викладача дуже важлива, тому професійна підготовка та перепідготовка має складатися з педагогічного комплексу постійної «допомоги викладачу в його розвитку» (Kwasnica, 1995). Британський педагог А. Харріс вважає, що процес самовдосконалення викладача – основний чинник удосконалення процесу викладання та досягнення більш якісного його результату.

Зарубіжна психологічна наука має свою історію вивчення проблеми мотивації. На думку багатьох науковців, в основу мотивації праці покладено процес задоволення потреб. Вітчизняні та зарубіжні науковці (Л. Аза, В. Бакіров, О. Карпенко, Г. Клаус, А. Маслоу, О. Реан, О. Созонюк, А. Троцко, Х. Хекгаузен, Л. Штефан, О. Якуба та ін.) наголошують, що потреби формуються під впливом зовнішніх (стимули, винагороди, премії тощо) і внутрішніх (мрії, ідеали, тобто те, що характеризує внутрішній світ людини) чинників. Зазначені чинники формують мотиваційну структуру, яка постійно змінюється під впливом існуючих реалій. Внутрішні чинники формують таку професійну діяльність викладача, яка не потребує стимулів. Зовнішні чинники ґрунтуються на винагородах, які стимулюють бажану поведінку викладача.

Питання заохочення викладачів є предметом особливої уваги педагогів, соціологів, психологів, економістів. Такі дослідники, як: М. Барбер, С. Бех, В. Вудхолл, П. Грон, Б. Джойс, М. Еванс, П. Дроб'язко, Ч. Кларк, Л. Литвінюк, Л. Соренс, В. Филипська, Д. Хілл та ін. у своїх працях звернули увагу на багатофункціональність та багатоаспектність цього поняття. Як свідчить аналіз наукових праць, питання заохочення викладачів до вдосконалення та підвищення рівня професійної компетентності вивчалися частково.

Мета статті здійснити аналіз мотивації як головного інструмента заохочення викладачів іноземної мови до вдосконалення та підвищення рівня професійної компетентності.

Методи дослідження. У статті використано аналіз та узагальнення поглядів провідних науковців з проблеми дослідження, що дало змогу визначити основні чинники вдосконалення рівня професійної компетентності та головного інструмента сприяння розвитку педагогічної діяльності викладачів – заохочення до професійного самовдосконалення, самовизначення, самоорганізації, саморозвитку.

Результати. Вдосконалення професійної компетентності викладача іноземної мови – це сукупність різноманітних видів професійної діяльності, яка спрямована на збільшення обсягу знань, удосконалення навичок і вмінь, підвищення рівня культури його іншомовної комунікації; здатність до самопізнання, самовираження, саморегуляції та керування своїм емоційним станом; відчуття задоволеності від процесу розвитку й реалізації професійної компетентності; високий рівень спілкування з суб'єктами навчально-виховного процесу. Всебічна компетентність викладача сприяє розвитку світосприйняття студентів, збагачує їх внутрішній світ, забезпечує та створює процес розуміння культур народів світу (Borzenko, 2018).

Процес іншомовного спілкування та зміст матеріалу, який пропонує на уроках іноземної мови викладач, повинен сприяти загальному всебічному розвитку студентської молоді. Викладач іноземної мови використовує

сучасні програми, які вимагають прояв ініціативи, самостійності, самодисципліни, співпраці й розвиток дослідницьких навичок у студентів. Сучасний викладач іноземної мови виконує не тільки освітню, інформаційну, консультативну, розвивальну функції, а також впливає на моральний та духовний розвиток студентської молоді. Тому кожному викладачеві важливо визначитися щодо пріоритетів у педагогічних технологіях з урахуванням визначеної мети освіти (Vorzenko, 2018).

Професійна компетентність викладача іноземної мови передбачає поєднання знань із педагогіки, психології, методики викладання іноземної мови, дидактики, лінгвістики при використанні різноманітних сучасних інноваційних технологій та їх технічних засобів. На професійне вдосконалення викладача впливають якості особистості, рівень загальної та професійної компетентності. Від них залежить, як розуміє викладач цілі навчання та виховання, як використовує набуті знання, створюючи відповідні умови для навчання студентів.

Сьогодення потребує від викладача іноземної мови педагогічної спрямованості, самовизначення, самоорганізації, творчості, ініціативи, професійної мобільності, здатності до професійного саморозвитку та самовдосконалення, володіння широким спектром методичного арсеналу, глибокого знання мови, яку він викладає. Мистецтво володіння іноземною мовою потребує постійних тренувань, а також роботи над собою, тобто від педагогічної майстерності викладача залежить рівень знань іноземної мови, який отримують студенти. З огляду на це до викладача іноземної мови ЗВО висувають значні вимоги до розвитку його мотивації, професіоналізму та самовдосконалення (Vorzenko, 2018).

Як наголошує А. Маслоу, удосконалення професійної компетентності викладача є прагненням «до самоактуалізації, що розуміється як безперервна реалізація можливостей, здібностей, талантів, визнання первинної природи, як невтомне прагнення до єдності, інтеграції або внутрішньої синергії особистості» (Maslou, 1997).

Мотивування удосконалення професійної компетенції викладача забезпечує особистісно зорієнтований підхід до розв'язання проблем його педагогічної діяльності. Абрагам Маслоу стверджував про необхідність вивчення людини як єдиного, унікального, організованого цілого. Тому мотивація впливає на людину загалом, а не тільки на окремі частини організму або прояви поведінки. А. Маслоу вважав, що люди мотивовані для пошуку особистих цілей, і це робить життя значним та осмисленим (Kalnytska, 1997).

Людина – це єдиний біологічний вид, який може перебувати у стані самоконтролю, аутентичності. Згідно з позицією А. Маслоу головне призначення кожної особистості – «відкриття» свого реального «Я», досягнення особистісного зростання. «Знаходження своєї ідентичності, – підкреслює дослідник, – майже прирівнюється до знаходження своєї кар'єри, ... якій людина присвятить усе своє життя» (Maslou, 1994).

Сучасного викладача іноземної мови оцінюють за рівнем його професійної компетентності. Як відзначають науковці в своїх дослідженнях, процес мотивації інноваційної діяльності викладача включає в себе створення готовності до дії, вибір цілей, засобів і способів дії, місця і часу дії, оцінку імовірності успіху, формування упевненості в правильності і необхідності дії тощо. Тому в процесі мотивації беруть за основу такі утворення, як потреби, мотиви, світогляд людини, уявлення про себе, свої можливості (фізичні і психічні), функціональні й емоційні стани і переживання, знання про середовище і прогноз його змін, очікувані наслідки, включаючи оцінки інших людей тощо. Розвиток мотивації викладача є результатом взаємодії об'єктивних умов діяльності особистості, змісту і спрямованості самої діяльності, цілеспрямованого педагогічного впливу і самовдосконалення (Hulbs, 2008).

Практичні інструменти посилення мотивації професійної діяльності науково-педагогічних працівників можуть бути реалізовані шляхом активного використання Інтернет задля інформаційної підтримки стратегії

розвитку ЗВО, а саме через: доведення до викладачів цілей діяльності та стратегічного плану розвитку шляхом розміщення на WEB-сервері відповідних програмних документів; інформування викладачів щодо рівня їх професійних знань та якості робіт з науково-методичного забезпечення навчальних дисциплін; ознайомлення із актуальними для ЗВО напрямами наукових досліджень і педагогічними експериментами щодо вдосконалення навчального процесу, в тому числі – з впровадження загальноєвропейських норм і стандартів у освіті та оптимізації управління ЗВО; формування корпоративної філософії, організаційної та технологічної культури викладачів вищої школи як системи цінностей, що має визначити орієнтири їх дій, норми і правила поведінки, оцінювання, мотивації та розвитку. Регулярність процедури оцінювання неодмінно позитивно позначиться на мотивації викладачів, їх професійному розвитку (Liashenko, 2004).

Для заохочення науково-педагогічних працівників можуть бути застосовані такі типові способи мотивації, як: встановлення щомісячної надбавки до заробітної плати; виплата разової грошової винагороди; надання можливості отримання службової квартири; нагородження державними нагородами, почесними знаками та званнями; безкоштовне навчання дітей у ЗВО; надання викладачам можливості підвищення кваліфікації; придбання за рахунок ЗВО наукової, навчальної, методичної літератури; надання можливості працювати за сумісництвом у тому ж навчальному закладі; рекомендація до обрання до вченої ради ЗВО; включення до кадрового резерву; розміщення матеріалів про діяльність викладача у засобах масової інформації, фотографій на сайті (Liashenko, 2004).

Удосконалення професійної компетентності викладача іноземної мови являє собою цілий комплекс мотивів, який залежить від його індивідуальних особливостей, віку, педагогічного досвіду, стажу роботи на посаді, посадового статусу тощо.

Практика мотиваційного менеджменту свідчить як про високу ефективність та гнучкість корпоративних стимулюючих систем оплати праці,

так і значну складність їх реального втілення. Система оплати професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО враховує, насамперед, такі диверсифікуючі фактори, як посада, стаж роботи, наявність наукового ступеня та вченого звання. ЗВО мають змогу додатково стимулювати своїх співробітників до досягнення максимальної ефективності шляхом розробки внутрішньої системи додаткової оплати праці, що враховуватиме не лише посаду та інші традиційні показники, а й індивідуальну кваліфікацію викладача та результати його праці (Liashenko, 2004).

Важливість побудови науково-обґрунтованої системи мотивації персоналу вимагає розробки та застосування комплексу нових підходів в управлінні ЗВО. Мотивацію визначають як процес спонукання людини до діяльності для досягнення певної мети. Існуючі теорії мотивації виходять з наявності різних типів працівників і передбачають різні стимули до праці – примушення, самоствердження, матеріальне та моральне заохочення. Один і той же стимул може бути ефективним до одних співробітників, а до інших – неефективним (Liashenko, 2004).

Здатність механізму оплати і заохочення створювати умови задоволення значущих і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів праці при активній трудовій діяльності залежить від структури системи заохочення і від міри втілення її в життя. Тому роботу по розробці механізму оплати і стимулювання слід починати з формування філософії у сфері стимулювання праці і виплат винагород за підсумками роботи, оскільки відсутність певної концепції продовжуватиме формувати психологію працівників у напрямі очікування збільшення винагороди, у тому числі й оплати праці (Shovhelia, 2013).

Загально визнаний факт, що гроші є найважливішим стимулятором трудової активності, про те їх дія має визначатися місцем, яке матеріальне заохочення займає в комплексній системі заохочення трудової активності. Отже, при формуванні механізму оплати і стимулювання та її реалізації необхідно чітко визначити місце і роль матеріальної винагороди в загальній

системі заохочення трудової активності. При цьому необхідно пам'ятати, що, з одного боку, матеріальна винагорода повинна враховувати зміст діяльності працівника, а, з іншого, – мотивувати його на досягнення бажаного рівня професійної діяльності (Shovhelia, 2013).

Вищий рівень професіоналізму і кваліфікації викладача залежить від посади, рівня освіти, а також наявності у викладачів наукових ступенів і вчених звань. Дані чинники стосовно особи характеризують загальні потенційні можливості вищого рівня, тому їх необхідно використовувати для заохочення (Shovhelia, 2013).

Останнім часом зарубіжні та вітчизняні фахівці зробили спроби модернізації діючих і розробки нових систем матеріальної винагороди (систем оплати праці). Результати цих спроб повністю залежать від того, наскільки вдається пов'язати рівень індивідуальної заробітної плати з кінцевим результатом праці. На думку японських фахівців, у сфері мотивації і стимулювання праці в міру збільшення стажу роботи підвищується рівень компетенції і професіоналізму. Реальним стимулом може бути збільшення на один, два й більше розрядів оплати праці за збільшення стажу. Використання стажу роботи як дієвого чинника заохочення дозволить: здійснити закріплення працівників на посадах; підвищити корпоративні зв'язки в колективі; збільшити стабілізацію соціально-психологічного клімату (Shovhelia, 2013).

Обговорення. Сьогодні обговорюються різні системи та механізми стимулювання педагогічної діяльності викладачів. Деякі форми винагороди здійснюють ефективну мотивацію цього процесу. Науковцями проводяться експерименти по визначенню кращого інструменту до заохочення підвищення рівня педагогічної діяльності.

Інструмент стимулювання праці викладачів іноземної мови вважається ефективним, якщо заробітна плата, яка є основним елементом даного інструменту, виконує не тільки відтворювальну, але й стимулюючу функцію. Тобто винагороди за працю і її результати мають бути не тільки достатні для

компенсації затрат, що мали місце в процесі трудової діяльності викладачів, але й зацікавлювати їх у максимальній реалізації своїх фізичних і інтелектуальних здібностей, отриманні тих результатів, які потрібні суспільству в цілому (Shovhelia, 2013).

Висновки. Таким чином, заохочення до професійного самовдосконалення, самовизначення, самоорганізації, саморозвитку є головним інструментом сприяння підвищенню рівня педагогічної діяльності викладачів іноземної мови. Становлення висококваліфікованого викладача можливе тільки за умови сформованого у нього мотиваційного ставлення до своєї професійної компетентності. Для розвитку професійної компетентності необхідно звернути увагу на:

- створення системи мотивацій,
- стимулювання та заохочення інноваційної діяльності у сфері освіти;
- розроблення нових концептуальних моделей удосконалення системи освіти;
- заохочення дослідницької діяльності;
- забезпечення матеріально-технічних, інформаційних можливостей для створення науково-методичних матеріалів та організації науково-дослідницької діяльності;
- формування та розвиток творчого мислення.

На процес заохочення викладачів іноземної мови до вдосконалення та подальшого підвищення рівня професійної компетентності впливають багато різних чинників, що мають бути розглянуті в подальших дослідженнях. Перспективним напрямом досліджень з цього питання є розробка нових та удосконалення вже існуючих систем оцінювання рівня професійної діяльності викладачів відповідно до власних стратегічних цілей навчального закладу; порівняльний аналіз систем мотивації заохочення до вдосконалення діяльності викладачів у провідних країнах світу.

ЛІТЕРАТУРА:

Гульбе О. Особливості мотиваційної складової інноваційної діяльності викладача вищої школи. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2008. №3(20). С. 25-30.

- Кальницька К. Мотивація професійного розвитку педагога. *Освіта і управління*. 1997. Т. 1, ч. 4. С. 130-140.
- Ляшенко Ю., Безрученко В. Стратегія формування корпоративної системи мотивації науково-педагогічної діяльності. *Науковий вісник Національної академії ДПС України*. 2004. № 4(26). С. 19-24.
- Маслоу А. Самоактуалізація особистості та освіта. Київ, 1994. 52 с.
- Маслоу А. Психологія бытия. Київ, 1997.
- Шовгеля О. Формування механізму мотивації праці працівників органів місцевого самоврядування. *Грані*. 2013. №4(96). С.144-148.
- Borzenko O. P. Professional development and creation of the personal image of the modern foreign language teacher. *Professional competency of modern specialist: means of formation, development and improvement* : monograph. Warsaw : BMT Eridia Sp. z o.o., 2018. P. 150-162.
- Dudzikova M. Program kształcenia pedagogicznego studentów na UAM (przedmiot : Pedagogika). *Nowe koncepcje psychologiczno-pedagogicznego kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych*. Lublin, 1993.
- Kwasnica R. Wprowadzenie do myślenia o wspomadaniu nauczycieli w rozwoju. [w:] *Studia Pedagogiczne*, LXI. «Z zagadnień pedeutologii i kształcenia nauczycieli» / pod. red. H. Kwiatkowskiej i T. Lewowickiego. Warszawa, 1995.
- Suchodolski B. Lifelong Education-Some Philosophical Aspects. *Foundations of Lifelong Education*. 1976. P. 60-62.

REFERENCES:

- Borzenko, O.P. (2018). Professional development and creation of the personal image of the modern foreign language teacher. *Professional competency of modern specialist: means of formation, development and improvement* : monograph. (pp. 150-162). Warsaw : BMT Eridia Sp. z o.o. (in English).
- Dudzikova, M. (1993). Program kształcenia pedagogicznego studentów na UAM (przedmiot : Pedagogika). *Nowe koncepcje psychologiczno-pedagogicznego kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych*. Lublin (in Polish).
- Hulbs, O. (2008). Osoblyvosti motyvatsiynoyi skladovoyi innovatsiynoyi diyalnosti vykladacha vyshchoyi shkoly [Features of the motivational component of the innovative activity of the teacher of higher education institution]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohiyi – Theoretical and applied problems of psychology*, 3(20), 25-30 (in Ukrainian).
- Kalnytska, K. (1997). Motyvatsiia profesiinoho rozvytku pedahoha [Motivation of the teacher's professional development]. *Osvita i upravlinnia – Education and management*, Vol. 1, part 4, 130-140 (in Ukrainian).
- Kwasnica, R. (1995). Wprowadzenie do myślenia o wspomadaniu nauczycieli w rozwoju. [w:] *Studia Pedagogiczne*, LXI. «Z zagadnień pedeutologii i kształcenia nauczycieli». H. Kwiatkowskiej i T. Lewowickiego (Eds.). Warszawa (in Polish).
- Liashenko, Yu., & Bezruchenko, V. (2004). Stratehiya formuvannya korporatyvnoyi systemy motyvatsiyi naukovo-pedahohichnoyi diyalnosti [Strategy of creation of the corporate system for motivation of scientific and pedagogical activity]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii DPS Ukrainy – Scientific notes of the National Academy of State Tax Service of Ukraine*, 4(26), 19-24 (in Ukrainian).
- Maslou, A. (1994). Samoaktualizatsiia osobystosti ta osvita [*Self-actualization of personality and education*]. Kyiv (in English).
- Maslou, A. (1997). Psihologiya byitiya [*Toward a psychology of being*]. Kyiv (in Russian).
- Shovhelia, O. (2013). Formuvannya mekhanizmu motyvatsiyi pratsi pratsivnykiv orhaniv mistsevoho samovryaduvannya [Creation of the mechanism of motivation of the activity of employees of local self-government bodies]. *Hrani – Grani*, 4(96), 144-148 (in Ukrainian).

Suchodolski, B. (1976). Lifelong Education-Some Philosophical Aspects. *Foundations of Lifelong Education*, 60-62 (in English).

Інформація про автора:

Борзенко Олександра Павлівна:

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6182-9267>; кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра іноземних мов, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, вул. Ярослава Мудрого, 25, м. Харків, Україна 61002

e-mail: saphochka1@gmail.com

Information about the author:

Borzenko Oleksandra Pavlivna:

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6182-9267>; Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, the Department of Foreign Languages, Kharkiv National Automobile and Highway University, Yaroslava Mudroho str. 25, Kharkiv, Ukraine 61002

e-mail: saphochka1@gmail.com

Цитуйте цю статтю як: Борзенко О.П. Мотивація як головний інструмент заохочення викладачів іноземної мови до вдосконалення рівня професійної компетентності. Теорія та методика навчання та виховання. 2019. № 46. С. 9–21. DOI: 10.34142/23128046.2019.46.01

Дата надходження статті до редакції: 13.05.2019

Стаття прийнята до друку: 28.05.2019